

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Dalam masa transformasi digital serta kompetisi bisnis yang kian bersaing, organisasi diharuskan mempunyai sumber daya manusia yang tidak sekedar kapabel secara teknis, namun mempunyai perilaku proaktif, kolaboratif, dan loyal terhadap organisasi. Fenomena ini sangat relevan dengan kondisi industri jasa transportasi, di mana kualitas pelayanan sangat bergantung pada kinerja karyawan di lapangan.

Menurut Denhardt (2000) tidak hanya teknologi yang terus berkembang, tetapi juga ekspektasi masyarakat terhadap pelayanan publik semakin meningkat, khususnya di industri jasa transportasi yang memiliki peran strategis dalam mengelola kebijakan dan pelayanan. Armstrong (2011) menjelaskan bahwa sumber daya manusia (SDM) menjadi satu dari sekian poin penting untuk memastikan bahwa organisasi dapat memenuhi tuntutan ini. SDM yang berkualitas tidak hanya mampu menjalankan tugasnya dengan baik, tetapi juga berkontribusi pada pengembangan dan keberlanjutan organisasi.

Relasi kerja antara karyawan terhadap perusahaan harus didasari oleh keadilan, keseimbangan hak dan kewajiban, serta penghormatan terhadap nilai-nilai kemanusiaan. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan, Pasal 50–54, yang menegaskan bahwasannya

relasi kerja didasarkan pada perjanjian kerja yang mencerminkan kesetaraan hak maupun kewajiban pada pemilik serta karyawan.

Hal ini menunjukkan pentingnya perilaku positif seperti OCB untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis. “Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh yang memuat unsur pekerjaan, upah, dan perintah.” (UU No. 13/2003 Pasal 50).

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 mengenai Cipta Kerja (Klaster Ketenagakerjaan), dimana undang-undang menekankan pentingnya peningkatan produktivitas tenaga kerja melalui fleksibilitas dan efisiensi sistem kerja. Dalam konteks ini, motivasi dan OCB menjadi sarana untuk mencapai produktivitas sesuai amanat undang-undang. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 8 Tahun 2016 mengenai Pedoman Penilaian Kinerja Pegawai, yang menyebutkan bahwasannya cara mengetahui kinerja meliputi poin perilaku kerja seperti tanggung jawab, kerja sama, disiplin, dan inisiatif indikator yang sangat berkaitan dengan dimensi OCB.

Pendekatan MSDM juga menekankan pentingnya kepemimpinan transformasional dan komunikasi organisasi yang efektif untuk menjaga motivasi intrinsik pegawai. Hal tersebut selaras dengan pandangan Bass & Avolio (1994) yang mengemukakan bahwasannya pemimpin memiliki tanggung jawab agar dapat meningkatkan strategi organisasi dan juga memberikan kepastian agar strategi tersebut diterapkan secara maksimal guna

mencapai tujuan. Pemimpin yang baik pula ditugaskan agar dapat menyelesaikan serta menghadapi permasalahan secara strategis yang dilandaskan pada pengintegrasian metode ilmiah serta kemampuan praktis bagi dinamika maupun kebutuhan organisasi (Iswahyudi et al., 2023).

Sumber daya manusia tidak dapat terlepas dari masalah kinerja dikarenakan kinerja yang dilakukan dapat mempengaruhi kelancaran kinerja organisasi. Individu yang mempunyai kinerja yang baik cenderung mampu mendorong tercapainya tujuan maupun sasaran yang ada dalam organisasi. Menurut (Mangkunegara, 2010) Kinerja output kerja yang berupa kualitas ataupun kuantitas yang telah didapatkan seseorang pada saat melakukan tanggung jawab yang telah ia emban.

Kinerja merupakan hasil maupun indikato sebuah rangkaian maupun prestasi seseorang yang erat kaitannya dengan kewajiban yang dia emban. Sedangkan Mathis dan Jackson (2019) menjelaskan bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor kemampuan, motivasi, dan dukungan organisasi. Dalam konteks TRAC Astra Bandung, kinerja karyawan tak sekedar dinilai pada hasil kerja (*output*), namun dari perilaku serta dampak bagi efektivitas organisasi.

Tabel 1.1
Perkembangan Total Pendapatan dan Laba Bersih PT Serasi
Autoraya (SERA) Tahun 2021–2023.

Tahun	Total Pendapatan (Revenue)	Lab a Bersih (Net Profit)	Pertumbuhan Bisnis	Keterangan
2021	Rp 6,7 triliun	Rp 188,6 miliar	–	Pemulihan pasca pandemi mulai terlihat
2022	Rp 9,1 triliun	Rp 401,7 miliar	+35,4% YoY	Kinerja meningkat signifikan
2023	Rp 10,5 triliun	Rp 448,1 miliar	+15,3% YoY	Perlu penguatan SDM untuk menjaga stabilitas pertumbuhan

Sumber: annual report PT Serasi Autoraya 2022-2023

Kinerja keuangan PT Serasi Autoraya (SERA) sebagai induk dari TRAC Astra menunjukkan tren pertumbuhan yang signifikan setelah masa pandemi. Berdasarkan Annual Report PT Serasi Autoraya (2022), pendapatan bersih perusahaan meningkat sebesar 10,9% atau Rp521,9 miliar, dari Rp4,8 triliun pada tahun 2021 menjadi Rp5,3 triliun pada tahun 2022, Sejalan dengan pertumbuhan di atas, laba bersih juga naik sebesar 19,0% atau Rp27,0 miliar, dari Rp141,5 miliar pada tahun 2021 menjadi Rp168,5 miliar pada tahun 2022.

Jika dilihat berdasarkan kontribusi pendapatan setiap lini bisnis, sektor Solusi Transportasi (TRAC) sebagai core business mencatat pertumbuhan pendapatan sebesar 12,3% atau Rp361,1 miliar, dari Rp2,9 triliun menjadi Rp3,3 triliun pada tahun 2022. Sementara itu, lini jasa logistik mencatat kenaikan sebesar 13,6% atau Rp129 miliar, dari Rp950,6

miliar menjadi Rp1,08 triliun. Peningkatan ini menegaskan bahwa perusahaan berada dalam fase ekspansi dan membutuhkan stabilitas produktivitas operasional.

Pertumbuhan bisnis yang cukup agresif tersebut tentu harus diimbangi dengan kinerja karyawan yang optimal, karena sektor transportasi dan layanan juga bergantung pada kualitas layanan manusia sebagai frontline service. Sementara indikator keuangan mengalami peningkatan tajam, laporan tahunan tidak memuat data spesifik terkait indikator kinerja SDM, seperti tingkat produktivitas, kepuasan kerja, turnover karyawan, maupun tingkat absensi. Hal ini menunjukkan adanya gap informasi SDM yang penting untuk diteliti, terutama karena keberhasilan operasional TRAC sangat dipengaruhi oleh kontribusi personal dari karyawannya.

Dalam konteks tersebut, perilaku ekstra-role seperti *Organization Citizenship Behavior* (OCB) menjadi krusial untuk memastikan keberlanjutan kinerja organisasi, terutama ketika perusahaan berada pada fase pertumbuhan yang agresif. Manusia digunakan selaku objek maupun subjek pada riset SDM guna memperoleh sesuatu baru yang mampu digunakan dalam meningkatkan kapabilitas seseorang.

Satu dari sekian poin mengenai sumber daya manusia ialah *Organization Citizenship Behavior* (OCB). Menurut (Buil dkk., 2019; Tremblay & Simard, 2018; Yang dkk., 2021), *Organization Citizenship Behavior* (OCB) merupakan dampak yang diberikan seseorang untuk melampaui kewajiban

pekerjaannya. OCB memungkinkan karyawan menunjukkan kesediaan membantu rekan kerja, memberikan pelayanan melebihi standar, dan menunjukkan loyalitas tanpa harus menunggu instruksi formal. Namun, literatur menyebutkan bahwa terbentuknya OCB sangat dipengaruhi oleh kondisi motivasi kerja, yang mampu memengaruhi relasi pada OCB maupun kinerja karyawan (Robbins & Judge, 2017).

Menurut Organ (1988), *Organization Citizenship Behavior* diartikan dengan perilaku seseorang secara sukarela dan tidak dilakukan secara langsung diakui oleh *reward* formal, namun secara menyeluruh menumbuhkan fungsi organisasi. *Organization Citizenship Behavior* (OCB) sering didefinisikan dengan keadaan seseorang yang melampaui indikator di mana posisi formal mereka tidak terlihat secara nyata serta diakui sistem kompensasi resmi/standar, yang dapat memfasilitasi fungsi organisasi (Guan & Frenkel, 2019).

Penelitian Podsakoff, MacKenzie, & Bommer (2018) menemukan bahwa karyawan dengan kondisi OCB baik mempunyai komitmen dan hasil kerja yang efektif. Sementara Organ & Konovsky (2015) menekankan bahwa OCB tidak dapat dipisahkan dari faktor motivasi dan kepuasan kerja. Dengan demikian, OCB menjadi elemen kunci dalam memahami hubungan antara perilaku kerja serta hasil kerja seseorang.

Untuk memaksimalkan dampak baik OCB bagi hasil kerja karyawan, amat penting bagi individu untuk mempunyai motivasi kerja di

dalam organisasi. Motivasi kerja merupakan kondisi diri ataupun lingkungan luar yang berpengaruh terhadap intensitas, tujuan serta ketekunan individu dalam melakukan pekerjaannya (Robbins, 2001). Motivasi kerja ialah dorongan diri sendiri yang mendorong individu guna meraih tujuan organisasi.

Robbins (2019) memberikan pernyataan bahwasannya motivasi adalah kesiapan untuk bertindak yang muncul karena dorongan kebutuhan individu dalam mencapai tujuan. Dalam *Self-Determination Theory* (Deci & Ryan, 2000), motivasi terbagi menjadi motivasi internal (dorongan dari dalam diri, seperti kebanggaan, kepuasan kerja) dan motivasi eksternal (dorongan dari luar meliputi gaji, penghargaan).

Dalam konteks penelitian ini, motivasi kerja berperan sebagai variabel moderasi yang memperkuat relasi dalam OCB serta hasil kerja. Bermakna bahwasannya, apabila motivasi kerja seseorang meningkat, semakin kuat pula pengaruh perilaku OCB terhadap peningkatan kinerja. Kondisi tersebut selaras dengan penelitian Wibowo & Rahardjo (2021) dimana menemukan bahwasannya motivasi memperkuat korelasi pada OCB dan kinerja pada karyawan sektor jasa.

Hubungan pada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja semakin mendapat perhatian dalam riset manajemen modern, terutama ketika motivasi kerja berperan sebagai faktor pendorong utama. Menurut Namjofared et al. (2025), perilaku kewargaan organisasi seperti kepedulian terhadap rekan kerja dan tanggung jawab ekstra “secara

signifikan memperkuat pengambilan keputusan dan kinerja organisasi ketika didukung oleh motivasi dan komitmen individu yang tinggi” (*Designing a Political Behavior Management Model Based on Organizational Citizenships Behaviors*, Journals of Managements & Employment Policy).

Dalam situasi ini, keberhasilan perusahaan tidak sekedar dipengaruhi kemampuan teknis pegawai, lebih dari itu dipengaruhi oleh perilaku ekstra-rol seperti kepedulian, kolaborasi, serta responsibilitas sosial saat bekerja yang dikenal sebagai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Namun, tingkat OCB karyawan sangat bergantung pada motivasi kerja yang dimiliki, baik yang bersifat intrinsik meliputi kebanggaan serta tanggung jawab pada pekerjaan ataupun ekstrinsik meliputi penghargaan serta pengakuan.

Fenomena ini menunjukkan adanya kebutuhan untuk memahami sejauh mana OCB berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai, serta bagaimana motivasi kerja dapat memperkuat atau memperlemah hubungan tersebut.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwasannya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebuah aspek vital yang dapat menumbuhkan kinerja pegawai. Penelitian oleh Raihan Hanif Asyari dan Syarifuddin (2024) serta Ahmad Rudini (2024) menegaskan bahwa OCB mempunyai pengaruh signifikan serta positif pada kinerja pegawai.

Temuan yang sama ditunjukkan penelitian Agus Widarko dan M. Khoirul Anwarodin (2022), serta Ashiddiq Muhammad Fahmi (2023), yang sama-sama menemukan bahwa karyawan yang mempunyai OCB yang baik umumnya memperlihatkan kinerja yang stabil. Bahkan, beberapa penelitian seperti Widarko & Anwarodin (2022) dan Ashiddiq (2023) menemukan bahwa OCB berperan sebagai variabel mediasi yang mampu meningkatkan korelasi pada variabel lain seperti motivasi atau kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.

Selain OCB, beberapa faktor lain seperti motivasi kerja juga banyak diteliti dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja. Sejumlah penelitian, misalnya oleh Fenny Noor Salam dan Tiara Intan Lestari (2022), Agus Widarko dan Anwarodin (2022), serta Hasanah Intan Uswatun (2022), menyimpulkan bahwasannya motivasi memiliki pengaruh signifikan dan positif bagi kinerja karyawan.

Namun demikian, ditemukan pula temuan yang menunjukkan hasil berbeda. Penelitian Agustin Sherliana (2025) dan Herdiana Hendri (2021) menemukan bahwasannya motivasi kerja tidak memiliki pengaruh pada kinerja. Hal tersebut menggambarkan adanya inkonsistensi temuan terkait peran motivasi kerja pada peningkatan kinerja karyawan.

Selanjutnya, faktor lingkungan kerja serta disiplin kerja juga ditemukan mempunyai korelasi signifikan terhadap kinerja. Penelitian Agustin (2025) dan Hasanah (2022) memperlihatkan bahwasannya lingkungan kerja yang baik mampu mempengaruhi kinerja karyawan secara

nyata. Sementara itu, Ade Rizki Maulana (2025) serta Agustin (2025) menegaskan bahwasannya disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan serta positif pada kinerja.

Pada kasus lain, tidak semua variabel menunjukkan pengaruh yang konsisten. Misalnya, beban kerja dalam penelitian Hasanah (2022) dan budaya organisasi dalam penelitian Agus Widarko dan Anwarodin (2022) terbukti tidak memiliki pengaruh bagi kinerja. Hal tersebut memperlihatkan bahwasannya tidak semua aspek kelompok berdampak langsung pada peningkatan kinerja.

Beberapa penelitian juga menyoroti Aspek lainnya meliputi kepuasan kerja serta kompensasi. Ashiddiq (2023) menemukan bahwasannya tingkat kepuasan kerja tidak hanya memiliki pengaruh pada kinerja, akan tetapi dapat meningkatkan OCB hingga akhirnya meningkatkan kinerja. Riset tersebut selaras dengan temuan Fenny Noor Salam dan Tiara Intan Lestari (2022) yang menyatakan bahwasannya kepuasan kerja serta komitmen organisasi sama-sama memiliki pengaruh pada kinerja.

Di sisi lain, penelitian Herdiana (2021) memperlihatkan bahwasannya kompensasi bukan motivasi kerja yang memiliki pengaruh pada kinerja karyawan. Sementara itu, penelitian Darmawan Rizky (2022) menambahkan perspektif berbeda dengan menemukan bahwa OCB dan kepuasan kerja mampu menurunkan turnover intention, sehingga

menunjukkan kontribusi tidak langsung terhadap stabilitas dan produktivitas organisasi.

Motivasi kerja berperan penting dalam memperkuat hubungan antara OCB dan kinerja. Karyawan dengan tingkat motivasi tinggi cenderung menampilkan perilaku sukarela dengan lebih konsisten, sehingga dampaknya terhadap kinerja lebih signifikan. Akan tetapi, penelitian spesifik yang menguji peran motivasi kerja sebagai variabel moderasi dalam konteks perusahaan jasa transportasi di Indonesia, khususnya di TRAC Astra Bandung, masih sangat terbatas.

Menurut Organ (2018), tuntutan organisasi modern yang sarat perubahan memerlukan individu yang bersedia melampaui batas tanggung jawab formal inti dari konsep OCB. Oleh karena itu, dalam konteks jasa transportasi yang menghadapi tantangan digitalisasi dan peningkatan beban kerja, OCB menjadi salah satu kunci dalam menjaga kinerja karyawan di tengah perubahan lingkungan kerja.

Berdasarkan data jumlah karyawan dari Astra HR Report (2023) dan Astra HR Report (2024) mencatat jumlah karyawan Astra per 31 Desember 2023 sebesar 201.553 karyawan dan per 31 Desember 2024 sebesar 200.074 karyawan, diperoleh rata-rata jumlah karyawan sebesar 200.814 orang. Dengan menggunakan estimasi tingkat turnover nasional sebesar 12%, maka diperkirakan terdapat sekitar 24.098 karyawan yang keluar sepanjang tahun 2024. Sehingga, turnover rate estimatif Astra pada tahun 2024 adalah 12%, sedikit di atas rata-rata nasional (11,6%).

Fenomena tersebut mengindikasikan adanya penurunan motivasi kerja dan loyalitas organisasi, yang dapat berdampak pada perilaku kerja ekstra seperti *Organization Citizenship Behavior* (OCB). Podsakoff et al. (2018) menyatakan OCB merupakan salah satu prediktor utama peningkatan kinerja individu maupun organisasi.

Di sisi lain, TRAC Astra Bandung bagian dari Astra Group yang merupakan brand / unit bisnis utama milik PT Serasi Autoraya yang bergerak di bidang jasa penyewaan kendaraan untuk individu dan korporasi, termasuk rental mobil harian, jangka panjang, dan transportasi operasional perusahaan. TRAC menghadapi kompetisi dari layanan transportasi daring serta perubahan sistem pelayanan berbasis digital, sehingga perilaku proaktif dan motivasi kerja karyawan ialah aspek utama agar dapat menjaga kinerja serta citra perusahaan. Dengan demikian, fenomena ini menunjukkan bahwa perlu dilakukan riset mendalam mengenai pengaruh OCB pada kinerja karyawan, melalui pertimbangan motivasi kerja sebagai faktor penguat (moderator) hubungan tersebut.

Penelitian tersebut dilaksanakan di Kantor TRAC Astra Bandung yang bertempat di Jl. Soekarno-Hatta No.811, Sukapura, Kec. Kiaracondong, Kota Bandung, Jawa Barat 40285. TRAC merupakan perusahaan transportasi terkemuka yang berada pada manajemen PT Serasi Autoraya serta Grup Astra International.

Tabel 1.2
Jumlah Pegawai pada TRAC Astra Bandung

No	Nama Divisi	Jabatan	Jumlah Pegawai
1	Branch Manager	Manager	1
2	Administration	Administration Head	1
		Billing Control Staff	3
		Account Receivable Staff	2
		Generall Affair Staff	1
		OB	2
		HSSE Office	1
		Security	8
		Admin Account Payable	2
3	Fleet	Fleet Head	1
		Fleet Coordinator	1
		Service Advisor	1
		Quality Control	8
		Mechanic	5
4	Account	Account Head	6
5	Customer Relation Coordinator	Customer Relation Customer Head	1
		Customer Relation Officer	2

Sumber: Kantor TRAC Astra Bandung

Berdasarkan data struktur jumlah pegawai pada kantor TRAC Astra Bandung, terlihat bahwa perusahaan memiliki komposisi tenaga kerja yang cukup beragam dalam beberapa divisi, yaitu Branch Manager, Administration, Fleet, Account, dan Customer Relation Coordinator, dengan jumlah pegawai yang berbeda-beda pada tiap posisi. Jumlah dari seluruh pegawai pada Kantor TRAC Astra Bandung adalah 46 Pegawai. Dalam situasi

seperti ini, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan aspek penting dalam membantu menumbuhkan kinerja operasional tim. Hal tersebut selaras dengan penjelasan Organ (1988) yaitu perilaku sukarela karyawan yang melebihi tugas formal sangat membantu kelancaran operasional organisasi. OCB berperan penting terutama di lingkungan kerja yang menuntut kerja sama tinggi dan saling ketergantungan antar posisi.

Namun, OCB tidak akan berkembang optimal tanpa dukungan motivasi. Motivasi tersebut berkenaan dengan dorongan internal ataupun eksternal yang menghasilkan semangat dalam bekerja. (Yusuff, 2023) menjelaskan bahwa Motivasi kerja ialah aspek yang timbul dari seseorang terhadap situasi kerja dan memengaruhi kualitas serta kuantitas kinerja pegawai.

Dengan demikian, penelitian ini memiliki urgensi empiris dan praktis untuk dilakukan guna memahami sejauh mana OCB mampu menumbuhkan kinerja karyawan dengan mempertimbangkan peran motivasi kerja sebagai penguat hubungan tersebut.

B. Identifikasi Masalah

Melalui hasil identifikasi latar belakang yang telah dikemukakan, peneliti menyimpulkan permasalahannya meliputi:

1. Berdasarkan *Astra HR Report* (2023) dan *Astra HR Report* (2024) mencatat jumlah karyawan Astra per 31 Desember 2023 sebesar 201.553 karyawan dan per 31 Desember 2024 sebesar 200.074 karyawan, diperoleh rata-rata jumlah karyawan sebesar 200.814 orang.

Dengan menggunakan estimasi tingkat turnover nasional sebesar 12%, maka diperkirakan terdapat sekitar 24.098 karyawan yang keluar sepanjang tahun 2024. Sehingga, turnover rate estimatif Astra pada tahun 2024 adalah 12%, sedikit di atas rata-rata nasional (11,6%).

2. Di tengah transformasi digital dan kompetisi dengan layanan transportasi daring, TRAC Astra Bandung menghadapi tantangan adaptasi sumber daya manusia, khususnya dalam menumbuhkan perilaku ekstra-rol seperti *Organization Citizenship Behavior* (OCB) untuk menjaga kinerja dan citra perusahaan. Keadaan tersebut memperlihatkan terdapat potensi kesenjangan pada tingkat OCB serta kinerja karyawan, yang kemungkinan dipengaruhi oleh tingkat motivasi kerja individu.
3. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 mengenai Cipta Kerja menekankan peningkatan produktivitas tenaga kerja melalui fleksibilitas kerja dan efisiensi sistem. Hal ini menuntut karyawan agar lebih adaptif dan proaktif, yang dalam konteks SDM tercermin melalui OCB.
4. Penelitian yang mengkaji hubungan OCB, motivasi kerja, dan kinerja belum banyak dilakukan pada perusahaan jasa transportasi di Indonesia, khususnya yang sedang mengalami transformasi digital.

C. Ruang Lingkup dan Batasan Masalah

Ruang lingkup penelitian meliputi tiga variabel utama, yaitu *Organization Citizenship Behavior* (OCB) sebagai variabel independen, kinerja karyawan sebagai variabel dependen serta Motivasi Kerja sebagai variabel moderasi. Penelitian yang dilakukan hanya berfokus pada bagaimana tingkat perilaku meliputi membantu orang lain ataupun sukarelawan untuk tugas lainnya yang dapat memengaruhi kinerja yang dihasilkan, serta sejauh mana motivasi kerja dapat memperkuat atau memperlemah hubungan tersebut.

Dengan harapan penelitian dapat fokus, terbebas daripada perluasan bahasan yang tidak relevan, peneliti memfokuskan Batasan permasalahan yang meliputi:

1. Objek penelitian dibatasi pada karyawan TRAC Astra Bandung yang bekerja di lingkungan kantor pusat Bandung, dan tidak mencakup unit usaha lainnya.
2. Variabel yang dikaji pada penelitian meliputi tiga variabel utama, yakni:
 - a. Variabel independen (independent variable): *Organizational Citizenship Behavior* (OCB),
 - b. Variabel dependen (dependent variable): Kinerja Pegawai,
 - c. Variabel moderasi (moderating variable): Motivasi Kerja.
3. Fokus penelitian merupakan korelasi OCB terhadap kinerja pegawai, serta peran motivasi kerja dalam memperkuat atau memperlemah hubungan tersebut, tanpa membahas faktor eksternal meliputi gaya

kepemimpinan, budaya organisasi, atau sistem kompensasi secara mendalam.

4. Data pada penelitian yang dilakukan dihimpun dari pemberian kuesioner terhadap karyawan TRAC Astra Bandung dan dianalisis melalui metode kuantitatif melalui pendekatan statistik.

D. Rumusan Masalah

1. Seberapa besar pengaruh *Organization Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Karyawan TRAC Astra Bandung.
2. Seberapa besar pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan TRAC Astra Bandung.
3. Seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja dalam memoderasi *Organization Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Karyawan TRAC Astra Bandung.

E. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis besarnya pengaruh *Organization Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Karyawan TRAC Astra Bandung.
2. Untuk menganalisis besarnya pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan TRAC Astra Bandung.
3. Untuk menganalisis besarnya pengaruh Motivasi Kerja dalam memoderasi *Organization Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Karyawan TRAC Astra Bandung.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian yang dilakukan diharapkan agar bisa memiliki manfaat terhadap:

- a. Membantu berkontribusi agar dapat menghasilkan penelitian ilmiah pada bidang manajemen, terkhusus berkenaan dengan manajemen sumber daya manusia.
- b. Memberikan pemahaman dan pengetahuan baru kepada penulis dalam teori dan praktik tentang *Organization Citizenship Behavior* (OCB), Motivasi Kerja, dan Kinerja Pegawai.
- c. Sebagai dasar untuk studi perbandingan dan acuan untuk penelitian selanjutnya yang serupa dikemudian hari.
- d. Menambah referensi penelitian ilmiah tentang pembahasan tentang pengaruh *Organization Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Penulis

Agar dapat memenuhi persyaratan untuk dapat mengikuti Seminar Proposal Skripsi pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

b. Bagi Fakultas dan Universitas

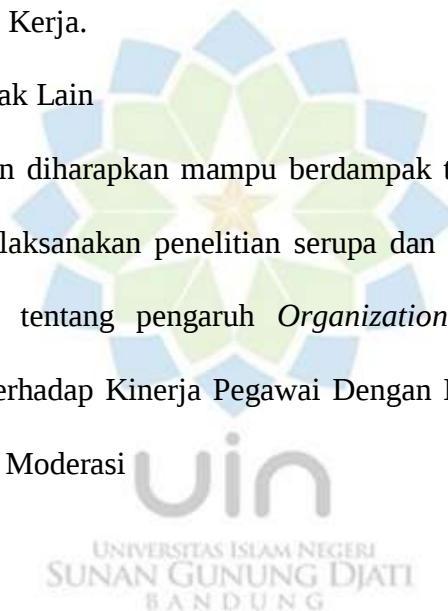
Penelitian ini memberikan literatur dan referensi baru bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian terkait di masa depan.

c. Bagi Perusahaan dan Instansi Terkait

Memberikan gagasan kepada perusahaan atau instansi terkait untuk mengevaluasi mengenai pentingnya *Organization Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Pegawai yang dimoderasi dengan Motivasi Kerja.

d. Bagi Pihak Lain

Penelitian diharapkan mampu berdampak terhadap pembaca yang akan melaksanakan penelitian serupa dan sebagai informasi serta referensi tentang pengaruh *Organization Citizenship Behavior* (Ocb) Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi



G. Jadwal Penelitian

Tabel 1.3
Jadwal Penelitian

Tahapan Penelitian	2025			2026					
	Oktober	November	Desember	Januari	Februari	Maret	April	Mei	Juni
Pengajuan Judul									
Pembuatan Proposal									
Bimbingan Proposal									
Pengajuan Ujian Proposal									
Ujian Proposal									
Revisi Proposal									
Sk Pembimbing									
Pengumpulan Dan Pengolahan Data									
Bimbingan Skripsi									
Sidang Skripsi									

Sumber: Data diolah oleh peneliti tahun 2026

H. Sistematika Penelitian

Sistematika penelitian yang dilaksanakan meliputi beberapa bab utama, yang di antara nya memiliki uraian meliputi:

a. BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini berkaitan dengan gambaran umum berkenaan alasan dilakukannya penelitian. Di dalamnya memuat latar belakang penelitian yang memaparkan fenomena dan konteks masalah di TRAC Astra Bandung, identifikasi masalah, batasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan. Bab

pendahuluan menjadi pondasi untuk memahami fokus penelitian yang dijalankan.

b. **BAB II: TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini menguraikan landasan teori yang relevan dengan variabel penelitian, yakni *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), motivasi kerja, dan kinerja pegawai. Adapun, bab tinjauan Pustaka memuat kesimpulan penelitian sebelumnya yang mendukung penelitian ini, serta penjelasan hubungan antar variabel yang dituangkan dalam kerangka pemikiran konseptual. Dari kerangka tersebut kemudian dirumuskan hipotesis penelitian yang akan diuji secara empiris.

c. **BAB III : METODOLOGI PENELITIAN**

Bab memaparkan pendekatan yang ada pada penelitian yang dilakukan, meliputi jenis serta pendekatan penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, definisi operasional variabel, serta teknik analisis data. Pendekatan yang dipilih pada penelitian bersifat kuantitatif melalui perhitungan statistik agar dapat menguji pengaruh OCB pada kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi.

d. **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini memperlihatkan hasil serta pembahasan yang dilakukan pada penelitian ini berdasarkan teori dan penelitian terdahulu. Uraian meliputi gambaran umum TRAC Astra Bandung, deskripsi data responden, hasil uji validitas serta reliabilitas, hasil analisis statistik,

serta pembahasan hasil penelitian yang menjelaskan keterkaitan antara OCB, motivasi kerja, dan kinerja pegawai.

e. **BAB V : PENUTUP**

Bab terakhir memaparkan simpulan serta saran yang yang ditujukan bagi TRAC Astra Bandung, pihak akademik, dan peneliti selanjutnya. Saran diberikan berdasarkan temuan penelitian mampu dijadikan bahan acuan dalam pengembangan kebijakan serta strategi manajemen sumber daya manusia di masa depan.

Dengan sistematika tersebut, skripsi ini diharapkan mampu menyajikan alur pembahasan yang logis, sistematis, dan mudah dipahami, sehingga hasil penelitian mampu berkontribusi secara teoretis maupun praktis terhadap keilmuan manajemen sumber daya manusia.

